

## LIO-Startassessment PPO - Marijke Potters

[m.c.m.potters@hva.nl](mailto:m.c.m.potters@hva.nl)



Voorbeeld van een dilemma:

“Mevrouw, heeft u even een momentje, mag ik u iets vragen?” Ik kijk om en zie een leerling die ik een aantal jaar geleden in de brugklas gehad heb en aan wie ik al een tijdje geen les heb gegeven. Ze zit inmiddels in de bovenbouw van de mavo. Natuurlijk heb ik een momentje. Ik heb zelden geen momentje als het om leerlingen gaat. Dan komt het hoge woord eruit: het schooljaar is al een paar weken onderweg en volgende week heeft de klas een toets. Zij is als “klassenvertegenwoordiger” op mij afgestuurd, want ze hebben een probleem...De docent

Nederlands die ze dit jaar hebben, geeft niet zo goed les. Ze kijkt steeds dezelfde opdracht na, snapt zelf de stof niet en loopt achter op schema... of ik de hele klas bijles kan geven voor de toets; ze willen zelfs wel op vrijdagmiddag na het achtste uur komen. Ik schrik van die laatste opmerking. Ik vertel de leerlinge dat ik er nog even over na wil denken en dat ik het graag even wil overleggen binnen de sectie Nederlands en met de mentor. De mentor van 3 mavo loop ik binnen vijf minuten tegen het lijf en ik vertel haar wat er net gebeurd is. Zij had tijdens de mentorles dezelfde signalen gekregen en is dus niet verrast. 's Middags heb ik toevallig een afspraak met twee sectiegenoten: de sectieleider en de begeleider van deze docent. De collega over wie het gaat is ons als sectie namelijk "in de maag gesplitst" door de rector. Als docent in een tekortvak zag ze vorig jaar aankomen dat er zou worden bezuinigd en is ze zelf met het voorstel tot omscholing tot docent Nederlands naar de schoolleiding gegaan. Die heeft haar voorstel dankbaar aanvaard en het daarna pas kenbaar gemaakt aan de sectie Nederlands. Het voorstel viel niet in goede aarde: welke goed-functionerende collega moest eruit, ze moest tenslotte drie eigen klassen krijgen. De collega die haar begeleidt is niet gelukkig met hoe de begeleiding verloopt en had deze actie van 3 mavo wel verwacht. De sectieleider zit met eenzelfde gevoel. Met z'n drieën proberen we tot een oplossing te komen- we voelen ons wel en niet verantwoordelijk voor wat er met de klas gebeurt. Even terug naar mezelf. Waar leg ik de grens voor mezelf: ga ik de klas te hulp schieten of laat ik het gebeuren? Waar stopt mijn verantwoordelijkheid?

Ik zeg zelden *nee* tegen leerlingen als het om dit soort zaken gaat en eigenlijk ben ik van mening dat ze gewoon recht hebben op (goed) onderwijs. Natuurlijk voel ik me ook wel een beetje gevlaid dat ze mij hebben gevraagd. Ga ik ze "redden"? Dat redden, daar ben ik goed in, maar ik ga in dit geval wel over meerdere grenzen heen.

Ten eerste is daar mijn eigen grens. Daar ga ik weer: in mijn vrije tijd, zonder dat daar enige compensatie tegenover staat, extra uren draaien. Ja zeggen is soms zo makkelijk, maar ik moet wel oppassen dat ik bij mezelf blijf. Natuurlijk ben je er zelf bij als je ja zegt en is het je eigen verantwoordelijkheid, maar nee zeggen mag ook- hoe moeilijk ik dat ook vind. Ik ben meer van schouders eronder en aanpakken en dat weten ze.

Dan is er mijn nieuwe collega: erg collegiaal is het niet om "achter haar rug om" haar klas bij te spijkeren. Uiteindelijk hebben we het allemaal moeten leren en ze moet gewoon deze kans krijgen. Ik hoop dat ze de conclusie trekt dat het zo niet werkt en op zoek naar hoe het dan wél werkt.

De sectie heeft er uiteindelijk ook geen baat bij: de resultaten zijn dan straks wel goed, maar dat is dan niet omdat we er een competente collega bij hebben. Bovendien loop ik met mijn oplossing dwars door de begeleiding van mijn andere collega en de superviserende rol van mijn sectieleider heen. Daar hebben we uiteindelijk allemaal niets aan.

Na overleg met mijn beide sectiegenoten, besluit ik om geen “bijspijkerles” te geven. Wél gaan we overleggen met de schoolleiding en de mentor. Het is de taak van de schoolleiding om een gesprek met deze collega aan te gaan over haar functioneren en een oplossing te vinden. Aan het einde van de middag ga ik met een opgelucht gevoel naar huis. Het fijn om een sectie te hebben waarin je dit soort dingen gewoon openlijk met elkaar kunt bespreken. Alleen die nieuwe collega, die valt er nog wel een beetje buiten...

Vragen van de assessor:

- Welke alternatieven zie je als er weer eens zo'n vraag komt? Hoe zou je dan reageren? Met de 'les' van deze casus in het achterhoofd?
- Waar komt het beeld 'Ik ben meer van aanpakken en schouders eronder en dat weten ze' vandaan? Wie heeft dat beeld gevormd? Hoe check je dat beeld bij je collega's? Is daar bewijsmateriaal bij te halen?
- Praten over of praten met? Welke impliciete boodschap geef je de leerling als je aangeeft dat je erover na wilt denken en het eerst wil overleggen met de vakgroep?
- Jij voelt je opgelucht en blij omdat je je verhaal hebt kunnen doen. Dat geldt waarschijnlijk ook voor de leerling. Waar ben je het meest opgelucht over?

De gegeven feedback en feedforward:

<b>D. Feedback</b>
Tijdens het gesprek wordt duidelijk dat de 'reddersrol' je soms behoorlijk in de weg zit en dat je het moeilijk vindt om nee te zeggen. Je bent energiek, springt in gaten die anderen laten ontstaan, maar hierop staat een prijs. Je hebt een sterke mening, die je goed fundeert met argumenten. Je realiseerde je in het gesprek dat de derde partij in de casus – de docent bij wie het niet goed ging – zich alleen moet hebben gevoeld: er is vooral veel over haar gepraat, maar te weinig mét, terwijl je je ook realiseert dat dat laatste wellicht niet jouw taak was. In de driehoek persoon – beroep – context is de laatste onderbelicht gebleven in de casus; de rol van de school/management had steviger kunnen zijn of jij/jullie hadden daarom kunnen vragen. Per slot van rekening is de bewuste docent zonder overleg aan de sectie toegevoegd.
<b>Feedforward</b>
De reddersrol moet je verder uitdiepen de komende tijd. Gebruik hiervoor de ui van Korthagen (denken, voelen, willen) en lees hier ook over. Check ook bij je leerlingen in hoeverre je teveel pleast (bv. door de Roos van Leary). Denk na (en verzamel bewijs) hoe de schoolorganisatie jou ondersteunt in plaats van dat jij de schoolorganisatie steunt. Voor een vruchtbare samenwerking zijn twee partijen nodig die gelijkwaardig zijn, als een collega teveel hooi op zijn/haar vork neemt, moet, in de ideale situatie, de schoolorganisatie dat signaleren en als dat niet gebeurt, zul je zelf aan de bel moeten trekken. Onderzoek waarom je dat in sommige gevallen niet doet en toch weer de reddersrol aanneemt. Of denk je dat je de redder bent, maar wordt dat door anderen niet zo ervaren? Ik verwacht dat je de komende periode mooie bewijzen van dit 'onderzoek' opneemt in je portfolio.

## 5. Feedback- en feedforwardformulier LiO-startassessment PPO

Naam student:

Studentnummer:

Datum assessment:

Lerarenopleiding:

vt/dt/kop/vwo-route:

Opleidingsassessor:

Handtekening:

A. Voorwaardelijke onderdelen	Ja	Nee
1. De student heeft voldaan aan de voorwaarden voor deelname aan het LiO-startgesprek PPO: Bewijs dat de beroepsopdrachten 1 t/m 4 zijn behaald; Tussenevaluatie van WPL3 met feedback van werkbegeleider; Ondertekende beoordelingen WPL 1 en 2. De student heeft 114 studiepunten behaald. (De deeltijdstudent heeft 138 punten behaald.)	0	0
2. De student heeft de voorbereidingsopdracht uiterlijk één week voor het gesprek en volgens de eisen ingeleverd.	0	0
3. Het document voldoet aan de taalnorm van de HvA (Niveau Nederlands C1).	0	0

B. Inhoudelijke criteria	Na te streven niveau Eindassessment (Voldoende)	Na te streven niveau Eindassessment (Goed)
<b>1. De student kan zijn professionele handelen uitleggen en verantwoorden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De student kan zijn handelen verantwoorden gebruikmakend van vaktaal vanuit:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- persoonlijke kwaliteiten, drijfveren of idealen, waarden en normen;</li> <li>- theoretische inzichten en;</li> <li>- de context.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De student kan zijn professionele handelen verantwoorden vanuit de drie genoemde perspectieven – persoon, theorie en context –in samenhang met elkaar en betreft actuele inzichten en relevante ontwikkelingen in de samenleving en zijn vakgebied.</li> </ul>
<b>2. De student kan dilemma's uit de eigen onderwijspraktijk benoemen en analyseren.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De student beschrijft op inzichtelijke wijze tegen welke dilemma's hij aanliep, welke overwegingen een rol speelden en benoemt welke belangrijke keuzes hij heeft gemaakt.</li> <li>▪ De student maakt in de onderbouwing van zijn keuzes een verbinding met relevante theoretische inzichten, eerder in de context opgedane ervaringen en persoonlijke kwaliteiten, drijfveren of idealen, waarden en normen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Als bij voldoende. Bovendien toont de student inzicht in de complexiteit van de situatie en mogelijke dilemma's en in de samenhang tussen persoon, theorie en context.</li> </ul>
<b>3. De student werkt aan de ontwikkeling van zijn professionele identiteit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De student verwoordt zijn professionele identiteit.</li> <li>▪ De student heeft leerpunten geformuleerd voor de nabije toekomst voor een verdere ontwikkeling van zijn professionele identiteit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Als bij voldoende. Bovendien legt de student een relatie tussen zijn professionele identiteit en de visie en identiteit van de school en beschrijft hij welke verwachtingen toekomstige collega's en leerlingen van hem als docent kunnen en/of mogen hebben.</li> <li>▪ Als bij voldoende. Bovendien heeft de student deze leerpunten uitgewerkt m.b.t. elk van de drie perspectieven persoon, theorie en context.</li> </ul>

**D. Feedback**

**Feedforward**